

Stufenplan Beruf und Pflege

Systematische Entwicklung einer pflegebewussten Personalpolitik

	Status quo-Analyse und strategische Ausrichtung	Information und Kommunikation	Pflegebewusste Führung/Kultur	Arbeitszeit	Arbeitsorganisation	Arbeitsort	Beratung für Pflegendе	Personalentwicklung	Gesundheitsförderung/-management	Finanzielle Unterstützung	Services
<p>1</p> <p>Impulse für bedarfsgerechte Angebote setzen und aktive Kommunikation</p>	<p>Wiederholt Bedarf ermitteln:</p> <p>Alterstruktur-analyse (z.B. initial)</p> <p>Personalwirtschaftliche Kennzahlen (z.B. Krankenstand)</p> <p>Ermittlung der Zahl der Pflegenden Bedarfseinschätzung in Führungsrunden</p> <p>Mitarbeiterbefragung</p>	<p>Bereits vorhandene pflegerelevante Informationen/Materialien/ Publikationen zusammenstellen und ggf. im Intranet zugänglich machen</p> <p>Informationen zu gesetzlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen bereitstellen (Pflegeleitfaden)</p> <p>Notfallmappe/Notfallplan</p> <p>Interne Ansprechpersonen benennen</p> <p>Infoveranstaltungen für alle Beschäftigten als Türöffner (z.B. zu Elternunterhalt, Vorsorge-Vollmacht)</p> <p>Über Angebote zur Unterstützung pflegender Beschäftigter informieren (z.B. auf Belegschaftsversammlungen)</p> <p>Thema kontinuierlich kommunizieren (z.B. Intranet, Lohnzettel)</p>	<p>Führungskräfte sensibilisieren und gewinnen (z.B. das Thema in Führungsgremien kommunizieren)</p> <p>Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Angeboten für Führungskräfte aufbereiten</p>	<p>Kurzfristig disponible Arbeitszeit</p> <p>Gesetzliche Freistellungsregelungen unbürokratisch gewähren</p> <p>Arbeitszeitkonto</p> <p>Sonderurlaub</p> <p>Kurzfristiger Wiedereinstieg nach Freistellung</p>	<p>Familiengerechte Terminorganisation</p> <p>Nutzung der Kommunikationsmittel für private Zwecke</p> <p>Rücksichtnahme bei Überstunden, Reisen und Urlaubsplanung</p>	<p>Mobiles Arbeiten (z.B. um zu Hause zu arbeiten, bis der Pflegedienst die Betreuung übernimmt, oder bei Notfällen)</p>	<p>Informationen zu externen Ansprechpartnern und regionalen Anlaufstellen (z.B. Pflegestützpunkte, kommunale Beratungsstellen) bereitstellen</p> <p>Gesundheitstag mit Schwerpunktthema Pflege</p>	<p>Thema in Mitarbeitergespräche integrieren</p> <p>Pflegende bei Fort- und Weiterbildung berücksichtigen</p>	<p>Gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Vorsorge und zum Ausgleich</p> <p>Gesundheitsfördernde Maßnahmen zum Umgang mit Stress, Resilienz-kurse</p> <p>Psychische Gefährdungsanalyse</p>	<p>Gehaltsvorschuss</p> <p>Gehaltsumwandlungen (z.B. in Urlaubstage)</p> <p>Vermittlungskosten von Dienstleistern übernehmen</p>	<p>Kooperation mit Dienstleistern für Senioren-Services (z.B. Essensbringdienste, Hilfe im Haushalt, Einkäufe, Fahrdienste, soziale Kontakte, Spaziergänge)</p>
<p>2</p> <p>Angebote und Prozesse weiterentwickeln</p>	<p>Wiederholt Angebote evaluieren:</p> <p>vorhandener Arbeitszeitmodelle (Lebensarbeitszeit...)</p> <p>vorhandener Arbeitsortmodelle</p>	<p>Betriebliche Kommunikationsstrategie zum Thema Pflege</p> <p>Vorträge und Veranstaltungen für alle Beschäftigten zum Themenkomplex Pflege – ggf. in Kooperation mit Pflegestützpunkten (z.B. Plötzlich pflegen, Pflegeversicherung, gesetzliche Veränderungen in der Pflege, Demenz)</p> <p>Öffentlichkeitsarbeit</p>	<p>Pflege-Toolbox (Arbeitshilfen)</p> <p>Fallspezifische Beratung für Führungskräfte z.B. zu Pflegezeiten/gesetzl. Anspruch (z.B. durch Personalabteilung)</p> <p>Trainings zur Förderung der sozialen Kompetenz</p>	<p>Sabbatical</p> <p>bezahlter Sonderurlaub (einzelne oder mehrere Tage pro Jahr)</p> <p>individuelle Arbeitszeit (z.B. vollzeitnahe Teilzeit)</p> <p>Arbeitsinhalte an reduzierte Arbeitszeiten anpassen</p> <p>Vertrauensarbeitszeit</p> <p>Berücksichtigung der Pflegeverantwortung bei der Schichtplangestaltung</p>	<p>Teamarbeit, Vertretungsregelungen</p> <p>Arbeitsabläufe und Arbeitsbelastungen überprüfen</p>	<p>Alternierende Telearbeit als mittelfristige Lösung (im Home-Office oder in der Wohnung der zu pflegenden Person), um regelmäßig Präsenz zu sichern</p> <p>Permanentes Home-Office</p> <p>E-Learning als Alternative zu Präsenzseminaren (insbes. an Hochschulen)</p>	<p>Schulung der internen Ansprechpersonen zu Pflege-Guide, Pflege-Lotse...</p> <p>Erfahrungsaustausch durch interne Vernetzung bzw. Kontakte zu ehemals Pflegenden</p> <p>Employee Assistance Program (EAP), z.B. Telefon-Hotline</p> <p>Externe Fachberatung zu Pflege-themen wie Pflegeeinstufung</p> <p>Seminare für Pflegendе (z.B. Kompetenztrainings)</p> <ul style="list-style-type: none"> • zur Entlastung durch technische Möglichkeiten • zu Selbst- und Zeitmanagement • zur Förderung von Bewältigungsstrategien 	<p>Kontakthalteprogramme</p> <p>Personalentwicklung und Karriere unter Berücksichtigung der Pflegeanforderungen planen</p>	<p>Gesundheitscheck für Beschäftigte/für Pflegendе</p> <p>Arbeitsbewältigungs-coaching für pflegende Beschäftigte</p> <p>Spezifische Herausforderungen der Pflege im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungs-managements (BEM) berücksichtigen</p>	<p>Sonderzahlungen</p> <p>Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen</p> <p>Darlehen</p> <p>Belegschaftshilfen fördern (als Fonds zur Unterstützung in Notfällen)</p> <p>Pflegezeit auf die Betriebszugehörigkeit anrechnen</p>	<p>Ehemalige Beschäftigte bei Senioren-Services einbinden</p> <p>Sich mit anderen Arbeitgebern zur Bereitstellung von Senioren-Services vernetzen</p> <p>Betriebsparkplätze für Pflegendе zur Verfügung stellen</p>
<p>3</p> <p>Pflegebewusste Unternehmenskultur stärken</p>	<p>Angebote zur Arbeitsorganisation</p> <p>Angebote hinsichtlich untersch. Lebensstile/-entwürfe</p>	<p>Unternehmensleitung ist als Botschafter aktiv</p> <p>Pflegende in die Kommunikation einbinden, um dem Thema »ein Gesicht« zu geben</p> <p>Veranstaltungen im Rahmen von Unternehmenskooperationen, -verbänden, der Wirtschaftsförderung etc.</p> <p>Familiientag zum Thema Pflege</p>	<p>Workshops/Impulstrainings zum Themenkomplex Pflege für Führungskräfte</p> <p>Vorbildfunktion von Führungskräften: Aktive Nutzung der Angebote</p> <p>Aktive Mitwirkung von Führungskräften in Projekten zum Themenkomplex Pflege</p> <p>Leitbild zur lebensphasenbewussten Kultur</p> <p>Kriterien zur lebensphasenbewussten Führung bei Beurteilung, Beförderung und Honorierung aufnehmen</p>	<p>Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle</p> <p>Sabbatical mit Lohnfortzahlung (ohne Ansparrphase)</p>	<p>Dienst- oder Betriebsvereinbarung »Pflege« bzw. Integration des Themas Pflege in bestehende Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit, Home-Office etc.</p> <p>für Hochschulen: Integration von Familienparagrafen in Studien- und Prüfungsordnung</p>	<p>Örtliche Flexibilität - an Bedarfen der zu Pflegenden ausgerichtet</p>	<p>Trainings für Pflegendе zum Verhalten in schwierigen emotionalen Situationen</p> <p>Coaching/Supervision für Pflegendе</p>	<p>Konzepte zur Aufrechterhaltung der Employability</p> <p>Änderung des Aufgabengebiets als Teil des Wissensmanagements</p> <p>Engagement für pflegebezogenes Ehrenamt fördern (z.B. Vorlesen in Pflegeheimen, Einkaufshilfe)</p>	<p>Psychosoziale Beratung</p>	<p>Versicherungsbeiträge während der Auszeiten übernehmen/ Aufstockung der Versicherungszeiten</p> <p>Social Sponsoring pflegespezifischer Vereine/ Angebote</p> <p>Zuschuss zu Betreuungskosten (steuerlich absetzbar)</p>	<p>Kooperation mit Pflegedienst (z.B. Rahmenvertrag für Notfälle)</p> <p>Arrangements bzgl. Belegplätze für die Kurzzeitpflege</p> <p>Arrangements bzgl. Belegplätze in Mehrgenerationenhäusern/ Senioren-WGs (u.U. in Kooperation mit anderen Arbeitgebern)</p>